

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting penentu keberhasilan bagi sebuah organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi, dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Edi Sutresno (2009:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan dan keinginan. Sehingga dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bagi kemajuan organisasi secara efektif.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan sebuah proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa karyawan dapat dikatakan berkomitmen baik apabila hasil kerja karyawan tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas (Wayan Marsalia, 2012).

Sutrisno (2010:153) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif

terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Dengan adanya komitmen dari beberapa karyawan dapat memajukan perusahaan untuk menciptakan suatu budaya organisasi baik yang dapat memberikan generasi-generasi penerusnya. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada keadaan lingkungan kerja yang baik. Jika organisasi dapat ditularkan kepada karyawan-karyawan lainnya.

Robbins (2009) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya *culture* merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos dan berbagai ide lain yang menjadi suatu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi merupakan asumsi yang kuat untuk menentukan perilaku individu dan pelaku kelompok di dalam suatu organisasi.

Simamora (2009) mendefinisikan bahwa kompensasi finansial yaitu terkait dengan gaji yang diterima oleh karyawan tersebut. Pada umumnya komponen dapat dibagi menjadi kompensasi langsung *direct compensation* dan kompensasi tidak langsung *indirect compensation*. Kompensasi finansial langsung *direct financial compensation* terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung *indirect financial compensation* yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Colquitt dkk, (2009) mendefinisikan bahwa motivasi suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam maupun di luar diri seorang

pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, *intensitas*, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku langsung (*direct of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia.

Penelitian ini diambil tiga variabel yaitu budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi. PT POS memiliki nilai-nilai yang menjadi budaya organisasi, dimana nilai-nilai ini selalu dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan dan jajaran manajemen, salah satunya ketertiban absen dan pencapaian target sesuai yang sudah ditetapkan. Ketertiban karyawan PT POS (Persero) Indonesia Kabupaten Pati dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1

**Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan direktorat SDM dan Umum di PT.
POS Indonesia (Persero) Pati Tahun 2018**

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Ok t	No v	De s
Ijin	17	23	8	19	18	15	27	31	12	12	7	5
Sakit	5	4	5	7	6	7	12	18	19	15	9	17
Tanpa Keterangan	4	5	0	7	0	8	11	25	5	6	8	14

Sumber : PT POS (Persero) Indonesia, 2019.

Dilihat dari data tabel 1 ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak menentu. Dapat dilihat pada bulan Agustus karyawan yang tidak hadir dengan alasan ijin cukup tinggi sekitar 31 karyawan. Selain itu pada bulan Agustus juga karyawan yang tidak hadir dengan tanpa keterangan cukup tinggi dari bulan lainnya sekitar 25 karyawan. Data diatas mengindikasikan bahwa karyawan masih banyak yang masih belum disiplin dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Karyawan yang ketidakhadirannya cenderung tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang tidak hadir akan mengurangi jam kerja dan akan menghambat pencapaian target kerja karyawan itu sendiri ataupun target kerja perusahaan.

Dilihat dari data absensi yang cukup tinggi dan data pencapaian kinerja yang belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pos Indonesia (Persero) Pati

masih belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi. Hal ini terlihat dari kurang perhatiannya karyawan pada waktu dalam bekerja.

Kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan PT POS dirasa masih kurang. Beberapa karyawan tidak berangkat tanpa keterangan sehingga membuat tugas harus diselesaikan oleh karyawan yang berangkat di hari itu. Namun, karyawan yang membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak berangkat itu tidak mendapat kompensasi finansial tambahan. Hal ini membuat karyawan merasa kecewa dan motivasinya berkurang dalam bekerja. Pihak manajemenpun tidak memberikan solusi dari permasalahan ini. Akibatnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dan berdampak pada komitmen organisasi.

Research gap dalam penelitian ini tentang budaya organisasi adalah penelitian Zakiah Mufida Alfiana dan Durinda Puspasari (2015) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Tectona Nurcahya (2019) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Herlan Nurtika dan Ni Ketut Sariyahti (2018) mengatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Dwi Fajar Ardiyanto, Mohammad Saleh, Diana Sulianti K. Tobing (2014) mengatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian variabel motivasi, menurut Eddy M. Sutanto, Anastasia Tania (2014) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian menurut Yulan, Innocentius Bernarto (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adanya indikasi bahwa kurangnya kesadaran dalam budaya organisasi, dan motivasi yang dimiliki karyawan PT POS, serta kurang maksimalnya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, yang mana budaya organisasi, kompensasi finansial, motivasi tersebut akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada PT POS Indonesia di Kabupaten Pati. Melalui latar belakang yang dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati.”**.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk penelitian manajemen yang berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh budaya Organisasi, kompensasi finansial, motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia di Kabupaten Pati. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut :

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri sebagai berikut:

1.2.1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi, sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

1.2.2. Obyek penelitian ini adalah PT. POS Indonesia di Kabupaten Pati

1.2.3. Responden adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia di Kabupaten Pati, yaitu 120 karyawan, kecuali pemimpin perusahaan.

1.2.4. Periode penelitian yaitu bulan Mei 2019- Agustus 2019.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia Kabupaten Pati yaitu :

1. Permasalahan budaya organisasi yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan tidak bisa mencapai target yang ditentukan dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik akan tercipta dari arahan nilai-nilai yang diberikan atasan untuk karyawan supaya tidak mengalami penurunan dalam bekerja.
2. Permasalahan kompensasi finansial yaitu karyawan merasa kurang adanya kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, karena kompensasi finansial tidak diberikan kepada karyawan yang membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Karyawan merasa tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sehingga mengakibatkan karyawan sering absen tanpa keterangan dalam bekerja.

3. Permasalahan selanjutnya yaitu motivasi, seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat kerja yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas secara baik. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati.

1.4.3. Menguji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati.

1.4.4. Menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia di Kabupaten Pati secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan referensi terkait dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi terhadap komitmen organisasi.

1.5.2. Manfaat praktis

Bagi Manajemen PT Pos Indonesia (Persero) Pati, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, khususnya terkait dengan variabel budaya organisasi, kompensasi finansial dan motivasi. Bagi konsumen PT Pos Indonesia (Persero) Pati, sebagai bahan pertimbangan dalam menggunakan jasa PT Pos Indonesia (Persero).